



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA DISTRIK SEMUSIM PTPN II
TANJUNG MORAWA**

SKRIPSI

Dianjukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh

DORLIMA R SIMATUPANG

NPM 1715310357

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021**



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

PENGESAHAN SKRIPSI

N A M A : DORLIMA R SIMATUPANG
NPM : 1715310357
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S 1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA DISTRIK SEMUSIM
PTPN II TANJUNG MORAWA

MEDAN, NOVEMBER 2021

KETUA PROGRAM STUDI

(HUSNI MUHARRAM RITONGA, BA., M.Sc. M)



(Dr. ONNY MEDALINE, SH., M.Kn)

PEMBIMBING I

(Dr. SRI RAHAYU, S.E., M.M., CPHCM., CHCBP., CHCM)

PEMBIMBING II

(YOSSIE ROSANTY, S., E., M.M)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

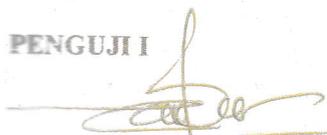
**SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH PANITIA UJIAN
SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**

PERSETUJUAN UJIAN

N A M A : DORLIMA R SIMATUPANG
NPM : 1715310357
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S 1 (STRATA SATU)
**JUDUL SKRIPSI : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA DISTRIK SEMUSIM
PTPN II TANJUNG MORAWA**

MEDAN, NOVEMBER 2021

PENGUJI I


(RIZAL AHMAD, S.E., M.Si)

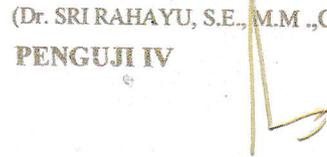
PENGUJI III


(YOSSIE ROSANTY, S.E., M.M)

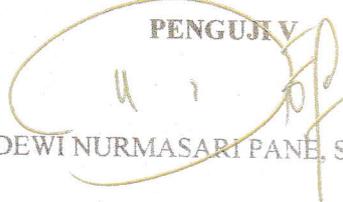
PENGUJI II


(Dr. SRI RAHAYU, S.E., M.M., CPHCM, CHCBP., CHCM)

PENGUJI IV


(RAMADHAN HARAHAP, S.E., S.P.Si., M.Si)

PENGUJI V


(DEWI NURMASARI PANE, S.E., M.M)

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

N A M A : DORLIMA R SIMATUPANG
NPM : 1715310357
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S 1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA DISTRIK SEMUSIM
PTPN II TANJUNG MORAWA

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat)
2. Memberikan ijin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada Universitas Pembangunan Panca Budi untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola, mendistribusikan dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, NOVEMBER 2021



Dorlima Simatupang

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Dorlima R Simatupang
NPM : 1715310357
Tempat /Tgl Lahir : Bondar Sihudon/4 Februari 1997
Alamat : Bondar Sihudon 1 Kecamatan. Adam Dewi
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen/MSDM

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubung dengan hal tersebut, maka saya tidak akan lagi melakukan ujian perbaikan nilai di masa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenar-benarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, NOVEMBER 2021
Pernyataan

Dorlima R Simatupang

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
 MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id



LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : DORLIMA R.SIMATUPANG
 NPM : 1715310357
 Program Studi : Manajemen
 Jenjang Pendidikan : Strata Satu
 Dosen Pembimbing : Dr Sri Rahayu, SE., MM
 Judul Skripsi : Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Distrik Simusim PTPN II Tanjung Morawa.

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
12 April 2021	Acc Seminar Proposal	Disetujui	
16 September 2021	Acc Sidang Meja Hijau	Disetujui	
08 November 2021	Acc Jilid Lux	Disetujui	

Medan, 10 November 2021
 Dosen Pembimbing,



Dr Sri Rahayu, SE., MM



LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : DORLIMA R.SIMATUPANG
 NPM : 1715310357
 Program Studi : Manajemen
 Jenjang Pendidikan : Strata Satu
 Dosen Pembimbing : Yossie Rosanty, SE, MM
 Judul Skripsi : Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Distrik Simusim PTPN II Tanjung Morawa.

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
13 April 2021	Tolong ketik ulang dengan kata-kata kamu sendiri. Perhatikan yang warnanya sama di dalam 1 halaman dan yang persentasenya besar.	Revisi	
19 Mei 2021	Tolong diketik ulang dengan kata-kata sendiri	Revisi	
27 Mei 2021	Tolong diperbaiki jangan dikirim ulang kl belum diperbaiki yang benar	Revisi	
27 Mei 2021	Tolong diketik ulang dengan kata-kata sendiri dan tidak di copy paste	Revisi	
01 Juli 2021	ACC Seminar Proposal	Disetujui	
16 September 2021	ACC Sidang Meja Hijau	Disetujui	
08 November 2021	Acc Jilid Iux	Disetujui	

Medan, 10 November 2021
 Dosen Pembimbing,



Yossie Rosanty, SE, MM



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA
PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
Jl. Jend. Gatot Subroto KM. 4,5 Medan Sunggal, Kota Medan Kode Pos 20122

SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 632/PERP/BP/2021

Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan saudara/i:

: DORLIMA R.SIMATUPANG

: 1715310357

Semester : Akhir

: SOSIAL SAINS

Studi : Manajemen

Yang terhormat sejak tanggal 20 September 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku yang tidak lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 20 September 2021

Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan



Rahmad Budi Utomo, ST., M.Kom

Dokumen : FM-PERPUS-06-01

: 01

Ekstif : 04 Juni 2015

Author(s) document: **DORLINA R SIMATUPANO [15310357] MANAJEMEN.docx** Source(s): Universitas Pembangunan Panca Budi_License03

- Comparison Method: Rewrite (Cross and language: id)
- Check type: Internal Check

Matched source(s)

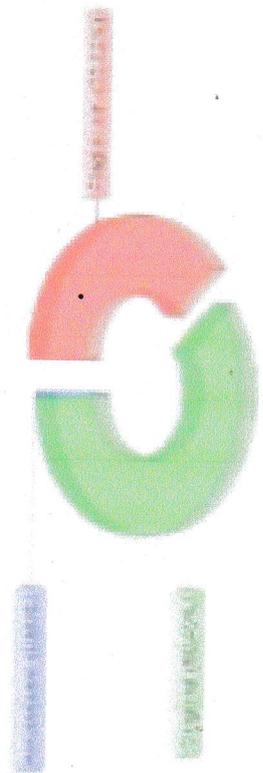
Disclaimer: This report is for the company only and not intended for a general public. We are not responsible for any errors or omissions.

Any information published in this report is for internal use only and is subject to our legal review and approval.



Original document: [View original document](#)

Report: [View report](#)



SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa surat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/ Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

NB: Segala penyalahgunaan/ pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.



No. Dokumen : PM-UJMA-06-02	Revisi : 00	Tgl Eff : 23 Jan 2019
-----------------------------	-------------	-----------------------



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap : DORLIMA R. SIMATUPANG
 Tempat/Tgl. Lahir : BONDARSIHUDON / 04 Februari 1997
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1715310357
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen SDM
 Jumlah Kredit yang telah dicapai : 144 SKS, IPK 3.62
 Nomor Hp : 082277998983

Dengan ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut

No.	Judul
1.	Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Distrik Simusim PTPN II Tanjung Morawa.

Catatan : Diisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

*Coret Yang Tidak Perlu


 (Cahyo Pramono, S.E., M.M.)

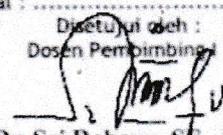

Medan, 03 Juli 2021

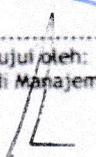
Pemohon,

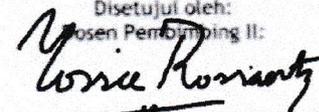

 (Dorlima R. simatupang)

Tanggal :
 Disahkan oleh :
 Dekan

 (Dr. Onny Hidayat, S.E., M.Kn.)

Tanggal :
 Disetujui oleh :
 Dosen Pembimbing I :

 (Dr. Sri Rahayu, SE., MM)

Tanggal :
 Disetujui oleh :
 Ka. Prodi Manajemen

 (Ramadhan Harahan, S.E., S. Psi, M.Si.)

Tanggal :
 Disetujui oleh :
 Dosen Pembimbing II :

 (Yossie Rosanty, SE., MM)

Hal : Permohonan Meja Hijau

Medan, 01 Oktober 2021
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
 Fakultas SOSIAL SAINS
 UNPAB Medan
 Di -
 Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : DORLIMA R.SIMATUPANG
 Tempat/Tgl. Lahir : BONDARSIHUDON / 4 Februari 1997
 Nama Orang Tua : RISDON SIMATUPANG
 N. P. M : 1715310357
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Program Studi : Manajemen
 No. HP : 082277998983
 Alamat : Jln kapten muslim sesikambang c gang kesehatan
 lorong glora nomor 8

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul **Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Distrik Simusim PTPN II Tanjung Morawa.**, Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya uang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	1,000,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,750,000
Total Biaya	: Rp.	2,750,000

Ukuran Toga :

M

Diketahui/Disetujui oleh :

Hormat saya



Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn
 Dekan Fakultas SOSIAL SAINS

DORLIMA R.SIMATUPANG
 1715310357

ABSTRAK

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Distrik Semusim Ptpn II Tanjung Morawa. Sampel penelitian ini berjumlah 38 karyawan. Pengolahan data menggunakan aplikasi SPSS Versi 16. Pengujian data yang dilakukan menggunakan uji asumsi klasik dan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 2,702 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,030 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga $t_{hitung} 2,702 > t_{tabel} 2,03$ dan signifikan $0,011 < 0,05$, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Distrik Semusim PTPN II Tanjung Morawa hal ini dibuktikan dari nilai t_{hitung} sebesar 6,523 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,030 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga $t_{hitung} 6,523 > t_{tabel} 2,030$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_2 diterima dan H_0 ditolak yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Distrik Semusim PTPN II Tanjung Morawa hal ini dibuktikan dari nilai F_{hitung} sebesar 64,769 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,87 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga $F_{hitung} 64,769 > t_{tabel} 2,87$ dan signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_3 diterima dan H_0 ditolak yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kinerja

ABSTRACT

The title of this research is “The Influence of Leadership Style and Work Discipline on Employee Performance in Ptpn II Tanjung Morawa Seasonal District. The sample of this study amounted to 38 employees. Data processing uses the SPSS Version 16 application. Data testing is carried out using the classical assumption test and multiple linear regression. The results showed that the value of tcount was 2.702 while ttable was 2.030 and significant was 0.000, so that tcount 2.702 > ttable 2.03 and significant 0.011 <0.05, then H1 is accepted and H0 is rejected which states that leadership style has a positive and partially significant effect. on the performance of employees at the PTPN II Tanjung Morawa Seasonal District, this is evidenced by the tcount value of 6.523 while the ttable is 2.030 and significant is 0.000, so that tcount is 6.523 > ttable 2.030 and significant is 0.000 <0.05, then H2 is accepted and H0 is rejected which indicates that work discipline has a positive and partially significant effect on employee performance at the PTPN II Tanjung Morawa Seasonal District, this is evidenced by the Fcount value of 64,769 while the Ftable is 2.87 and significant is 0.000, so Fcount 64.769 > ttable 2.87 and significant 0.000 < 0 .05 then H3 is accepted and H0 is rejected which states that the force leadership and work discipline have a significant effect simultaneously on employee performance.

Keywords: Leadership Style, Work Discipline and Performance

KATA PENGANTAR

Terima kasih kepada Tuhan Yesus Kristus yang telah memberikan kasih setia dan anugerahnya, maka penulis dapat mengajukan skripsi ini yang berjudul **tentang''Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Distrik Semusim PTPN II Tanjung Morawa.**Penulis akan menyadari sepenuhnya jika skripsi ini masih belum sempurna karna penulis menyadari segala keterbatasan yang ada.

Dalam kesempurnaan skripsi maka penulis akan membutuhkan dukungan dan sumbangsi pikiran yang berupa kritik atau masukan serta dorongan yang baik. Selama proses penyusunan skripsi ini penulis mendapatkan bimbingan, arah, bantuan serta dukungan dari pihak berbagi pihak lain.Karna itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr.H.Muhammad Isa Indrawan,S,E.,M.M.,selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi.
2. Ibu Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
3. Bapak Husni Muharram Ritonga, BA., M.Sc. M selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Ibu Dr. Sri Rahayu, S,E.,M.M.,CPHCM.,CHCBP.,CHCM selaku Dosen Pembimbing I yang selalu bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

5. Ibu Yossie Rosanty, S.E.,M.M., selaku Dosen Pembimbing II yang selalu memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan skripsi ini,sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.
6. Kepada kedua orang tua yang saya cintai yang telah mendoakan saya tiada henti-hentinya dan yang memberikan dukungan baik moril maupun material.
7. Kepada seluruh sahabat-sahabatku terima kasih untuk dukungan dan kebersamaannya.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini yang disebabkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman.Akhir kata penulis berharap semoga penulisan skripsi ini bermanfaat bagi pembaca dan dapat digunakan sebagai acuan dalam penelitian selanjutnya.Terima kasih.

Medan, November 2021

Penulis

Dorlima R Simatupang

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
LEMBARAN MOTO DAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah Dan Batasan Masalah	6
1. Identifikasi Masalah	6
2. Batasan Masalah	7
C. Rumusan Masalah	7
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	7
1. Tujuan Penelitian	8
2. Manfaat Penelitian	8
E. Keaslian Penelitian	8
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Landasan teori	10
1. Kinerja Karyawan	10
2. Gaya Kepemimpinan	15
3. Disiplin Kerja.....	22
B. Penelitian Terdahulu.....	29
C. Kerangka Konseptual	30
D. Hipotesis	32
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Pendekatan Penelitian.....	34
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	34
C. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	35
D. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data.....	36

E. Teknik Pengumpulan Data	38
F. Teknik Analisis Data	38

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	45
1. Deskripsi Objek Penelitian	45
a. Sejarah PTPN II	45
b. Lokasi	46
c. Visi dan Misi.....	46
d. Struktur Organisasi	46
2. Deskripsi Karakteristik Responden	48
3. Deskripsi Variabel Penelitian	50
4. Pengujian Validitas dan Reliabilitas.....	54
a. Pengujian Validitas	54
b. Reliabilitas	56
5. Pengujian Asumsi Klasik	57
a. Uji Normalitas	57
b. Uji Multikolinieritas	60
c. Uji Heterokedesitas.....	60
6. Regresi Linier Berganda.....	61
7. Uji Hipotesis	62
a. Uji Signifikan Parsial (Uji t).....	62
b. Uji Signifikan Simultan (Uji F)	64
c. Koefisien Determinasi	66
B. Pembahasan.....	67
1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.....	67
2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	68
3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	69

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	71
B. Saran	72

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Identifikasi Fenomena Kinerja Karyawan	2
Tabel 1.2 Identifikasi Fenomena Gaya Kepemimpinan.....	3
Tabel 1.3 Identifikasi Fenomena Disiplin	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	29
Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian	33
Tabel 3.2 Defenisi Operasional.....	34
Tabel 3.3 Jumlah Karyawan.....	37
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Kelamin	49
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	49
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	49
Tabel 4.4 Kategori Penilaian Jawaban Responden	50
Tabel 4.5 Jawaban X1	51
Tabel 4.6 Jawaban X2	52
Tabel 4.7 Jawaban X3	53
Tabel 4.8 Uji Validitas X1	54
Tabel 4.9 Uji Validitas X2	55
Tabel 4.10 Uji Validitas Y	56
Tabel 4.11 Uji Reliabilitas X1	56
Tabel 4.12 Uji Reliabilitas X2.....	57
Tabel 4.13 Uji Reliabilitas Y.....	57
Tabel 4.16 Uji Kolmogrof Smirnof.....	59
Tabel 4.17 Uji Multikolinieritas	63
Tabel 4.18 Regresi Linier Berganda.....	60
Tabel 4.17 Uji Parsial.....	62
Tabel 4.19 Uji Simultan	63
Tabel 4.20 Koefisien Determinasi.....	65

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1: Kerangka Konseptual	32
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	47
Gambar 4.1 Uji Histogram	57
Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas	57
Gambar 4.4 <i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas	57

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) ialah satu bentuk aspek utama yang sangat berarti dalam sekelompok organisasi. Manfaat sumber daya manusia secara efisien ialah jalur suatu organisasi buat mempertahankan kelangsungan hidup secara berkembang pada waktu yang hendak tiba. Ekonomi sumber daya manusia ialah suatu ilmu ekonomi yang akan diterapkan serta menganalisis pembentukan sumber manusia yang berkaitan dengan pembangunan ekonomi, dan bisa juga disebut dengan ekonomi sumber daya merupakan sesuatu langkah buat mempraktikkan teori ekonomi pada analisis sumber daya manusia.

Perusahaan merupakan suatu kegiatan bisnis yang memproduksi sesuatu barang atau jasa untuk mendapatkan keuntungan dan mempertahankan keberadaan serta kelangsungan hidup perusahaan dari kegiatan yang dijalankan. Perusahaan akan sulit berkembang jika pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia yang diberikan melalui evaluasi pelajaran kepada karyawan yang tidak dijalankan dengan baik dan benar, misalnya dalam suatu perusahaan banyak memberikan fasilitas yang baik dan nyaman namun sering kali pelayanan yang diberikan kurang mencukupi sehingga timbul ketidakpuasan pelanggan dan menyebabkan menurunnya pendapatan perusahaan.

Dalam sebuah perusahaan, kepemimpinan merupakan aspek yang sangat berarti, sebab perusahaan memerlukan seseorang pengerak untuk karyawan yang diharapkan bisa berakibat baik untuk suatu perusahaan kearah yang lebih baik. Perihal ini disebabkan kepemimpinan ialah aspek yang dapat mempunyai pengaruh besar terhadap tingkat kinerja karyawan. Untuk mendapatkan data akurat serta mempermudah penelitian dalam melakukan penelitian, maka peneliti berinisiatif untuk melakukan observasi atau pengamatan awal yang dimana nantinya dapat mempermudah penelitian ini. Observasi yang dilakukan oleh peneliti mengambil sampel sebanyak 20 orang yang dimana hasil bisa dilihat sebagai tabel berikut ini:

Tabel 1.1 Pra Survey Gaya Kepemimpinan (X₁)

No	Pertanyaan	Presentasi			
		Ya	%	Tidak	%
1	Apakah karyawan merasa terbebani dengan tugas yang diberikan?	8	49%	12	60%
2	Apakah karyawan merasa adanya tekanan dalam bekerja?	10	5%	10	50%
3	Apakah karyawan pernah ditegur dalam menjalankan tugasnya?	10	50%	10	50%

Sumber :Dikelolah Peneliti 2021

Dari Tabel diatas bisa dikenal kalau pentingnya gaya kepemimpinan didalam suatu perusahaan ini dikarenakan kepemimpinan yang baik dapat berdampak positif bagi karyawan serta perusahaan. Begitu juga sebaliknya kepemimpinan yang buruk berdampak negatif bagi karyawan serta perusahaannya dan dianggap masih belum mampu menciptakan arahan yang baik, sehingga tidak mampu mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja. Menurut Hasibuan (2010:170) gaya kepemimpinan merupakan suatu metode

pemimpin untuk mengarahakan bawahanya supaya lebih giat lagi bekerja sama dengan produktif dalam menaggapi tujuan yang ditetapkan oleh organisasi. Kepemimpinan berfungsi untuk menseserasikan kepentingan antara berbagai pihak serta kata kepemimpinan sangat erat dengan manajer. Seorang manajer umumnya disebut dengan pimpinan yang baik bisa mengelola sumber daya manusia yang terdapat dalam perusahaan.

Disiplin kerja selaku perilaku menghormati,serta taat dalam peraturan yang tertulis maupun tidak tertulis sangat mampu melakukannya. Oleh sebab itu diperlukan kedisiplinan dari setiap karyawan tersebut supaya mereka bisa bekerja dengan peraturan yang terdapat didalam perusahaan, sehingga tercapailah target perusahaan yang diharapkan manajemennya

Tabel 1.2 Pra Survey Disiplin Kerja (X₂)

No	Pertanyaan	Presentase			
		Ya	%	Tidak	%
1	Apakah setiap karyawan yang terlambat akan diberikan sanksi atau hukuman?	10	75%	5	25%
2	Apakah karyawan bekerja sesuai dengan kemampuan mereka?	20	50%	10	50%
3	Apakah karyawan bekerja sesuai tujuan yang ditetapkan perusahaan?	10	50%	10	50%

Sumber :Dikelolah Penelitian 2021

Dari Tabel diatas dikenal kalau pentingnya disiplin kerja bagi perusahaan PTPN II yaitu disiplin kerja dimana karyawan tersebut kurang taat pada aturan waktu, misalnya karyawan sering terlambat masuk kerja dari jam yang telah ditetapkan. Selain itu pada saat jam makan siang mereka suka tidak tetap waktu datang kembali bekerja dan apabila mereka melakukan ibadah sholat mereka suka memakan waktu jam kerja serta masih suka datang

terlambat dan tidak tetap waktu untuk kembali kerja, sehingga karyawan tersebut tidak taat terhadap aturan perilaku dalam bekerja dengan begitu dapat menurunkan produktivitas karyawan sehingga menghambat kemajuan perusahaan tersebut. Maka dari itu peran manusia yang terlihat didalamnya penting bagi manajer agar bisa menciptakan suasana kerja dan meningkatkan produktivitas dalam bekerja atau disuatu perusahaan sehingga karyawan merasa nyaman dengan suatu organisasi dan tidak melanggar aturan yang ada didalam organisasi untuk mencapai tujuan tersebut. Kemudian sanksi hukuman yang diberikan perusahaan juga tidak tegas pemimpin tidak memberikan teguran pada karyawan yang masih sering melanggar aturan perusahaan sehingga karyawan tidak merasa takut dengan kegiatan disiplin kerja yang merugikan perusahaan. Menurut Hasibuan (2013:193) kedisiplinan ialah pemahaman serta kesediaan karyawan mengikuti seluruh aturan dan norma sosial yang berada dalam perusahaan dan masih tetap dipakai. Kedisiplinan wajib ditegaskan dalam suatu perusahaan, agar perusahaan dapat berjalan atau beroperasi dengan benar, bila tidak ada kepdisiplina dalam suatu perusahaan maka akan susah untuk mencapai tujuan yang telah ditarget oleh perusaha tersebut, maka kedisiplinan merupakan pengangan suatu perusahaan untuk menggapai tujuannya.

Kinerja merupakan suatu kondisi pada saat ini yang harus diketahui dan diberitahukan kepada karyawan yang telah bekerja agar karyawan tersebut mengetahui seberapa besar tingkat pencapaian hasil suatu perusahaan atau

organisasi yang diemban dari suatu visi dan misi serta dapat diketahui dampak positif dan negatif dari sesuatu kebijakan perusahaan.

Tabel 1.3 Pra Survey Variabel Kinerja (Y)

No	Pertanyaan	Presntase			
		Ya	%	Tidak	%
1	Apakah karyawan berhubungan baik dengan atasan atau sebaliknya?	10	50%	10	50%
2	Apakah karyawan dapat mengerjakan tugas sesuai waktu yang ditargetkan oleh perusahaan?	12	60%	8	40%
3	Apakah karyawan mempunyai tanggung jawab dalam bekerja diperusahaan?	15	75%	5	25%

Sumber :Dikelolah peneliti 2021

Dari Tabel diatas bisa disimpulkan kalau pentingnya kinerja karyawan untuk perusahaan PTPN II karna kinerja ialah beban bagi tiap individu yang bekerja, menolong dan memberikan harapan yang baik bagi perusahaan. Kinerja kerja juga sangta berpengaruh dalam kegiatan bekerja, karna kalau tanpa kinerja kerja perusahaan tidak akan berkembang dengan baik. Maka dalam perusahaan sangat penting yang namanya komunikasi agar kinerja bisa berjalan dengan baik dan sesuai yang diharapkan perusahaan. Tujuan kinerja ialah menyesuaikan pekerjaan bagi setiap individu yang bertujuan dengan organisasi serta kesesuaian yang akan dicapai atau yang telah ditargetkan oleh perusahaan kepada setiap individu yang dapat mewujudkan kinerja kerja dengan benar. Menurut (2011:67) kinerja merupakan suatu atau pencapaian kerja yang berkualitas dan kuantitas bagi setiap individu dalam melakukan pekerjaanya yang telah diserahkan atasan kepada karyawannya sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Ada beberapa faktor yang dapat

mempengaruhi kinerja karyawan menurut Kasmir (2015: 189) ,kinerja karyawan ialah keahlian dan kemampuan, pengetahuan,rencana kerja, kepribadian, motivasi kerja kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.

Distrik semusim PTPN II Tanjung Morawa merupakan perusahaan yang beroperasi didalam sebuah bidang usaha perkebunan, pengelolaan, pemasaran serta hasil perkebunannya. Kegiatan ini usaha persero dan mencakup dalam budidaya serta pengelolaan tumbuhan tembakau dan tebu. Berdasarkan penjelasan latar belakang masalah,sehingga penulis tertarik buat melaksanakan penelitian ini dengan judul: **Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Distrik Semusim PTPN II Tanjung Morawa.**

B. Identifikasi Dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah diuraikan diatas maka penulisan dapat mengemukakan rumusan masalah sebagai berikut:

- a. Kepemimpinan dianggap masih belum mampu menciptakan arahan yang baik, sehingga tidak mampu mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja.
- b. Karyawan tidak disiplin dalam mengikuti peraturan yang ada diperusahaan.

- c. Masih ada keterlambatan dalam pengumpulan laporan karyawan.

2. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi permasalahan diatas dan keterbatasan waktu, ilmu pengetahuan dan materi maka penulis membatasi masalah agar tetap terfokus pada pokok permasalahan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Dengan demikian penulis membatasi hanya pada Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Distrik Semusim PTPN II Tanjung Morawa.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi dan masalah yang telah tentera di atas, maka penelitian merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Distrik Semusim PTPN II Tanjung Morawa?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Distrik Semusim PTPN II Tanjung Morawa?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Distrik Semusim PTPN II Tanjung Morawa?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Distrik Semusim PTPN II Tanjung Morawa.
- b. Untuk mengetahui bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Distrik Semusim PTPN II Tanjung Morawa.
- c. Untuk mengetahui bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Distrik Semusim PTPN II Tanjung Morawa.

2. Manfaat Penelitian

- a. Untuk perusahaan, bisa jadi bahan penilaian serta pengetahuan buat meningkatkan kualitas kinerja karyawan.
- b. Untuk penulis, bisa menaikkan ilmu pengetahuan serta pengalaman belajar tentang gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

- c. Untuk pembaca serta peneliti selanjutnya, jadi informasi kajian-kajian ilmiah yang menunjang pengembangan ilmu manajemen, khususnya ilmu manajemen yang berkaitan tentang gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Surono,dkk (2016) dengan judul penelitian ‘‘Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transfortasional, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja dengan Etos kerja selaku variabel intervening pada PT.Muliapack Gravurindo Semarang ‘’ sebaliknya penelitian ini berjudul’’ Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Distrik Semusim PTPN II Tanjung Morawa.

Perbedaannya sebagai berikut:

- 1. Variabel penelitian terdahulu:** penelitian terdahulu memakai 3 (tiga) variabel bebas (gaya kepemimpinan transfortasional, budaya organisasi dan disiplin kerja), 1 (satu) variabel intervening (etos kerja) serta 1 variabel terikat merupakan produktivitas. Sedangkan penelitian ini memakai 2 (dua)

variabel bebas (gaya kepemimpinan dan disiplin kerja) dan 1 (satu) merupakan kinerja karyawan.

2. **Lokasi penelitian:** lokasi penelitian terdahulu ini dilakukan di PT.Muliapack Gravuindo Semarang, sebaliknya lokasi penelitian ini dilakukan pada Distrik Semusim PTPN II Tanjung Morawa
3. **Waktu penelitian:** waktu penelitian terdahulu ini dilakukan pada tahun 2016, sebaliknya penelitian ini dilakukan pada tahun 2021.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari *job performance* dan *performance* artinya prestasi kerja ataupun prestasi sebelumnya yang bisa didapatkan oleh seseorang. Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang akan dihasilkan oleh karyawan dalam menggapai sebuah tujuan yang telah diharapkan. Kinerja bisa juga merupakan suatu hasil kerja bagi setiap karyawan yang telah berbuat baik dengan cara kualitas dan kuantitas yang telah ditentukan perusahaan bagi setiap bawahan untuk melakukan beban dan tanggung jawab dip perusahaan tersebut. Hal ini menjelaskan kalau kinerja sangat penting dalam sebuah perusahaan dalam tingkatan keberhasilan seorang ataupun lembaga dalam melakukan pekerjaannya. Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. (Kasmir, 2016). Menurut Mangkunegara (2011:67) kinerja merupakan suatu atau pencapaian kerja yang berkualitas dan kuantitas bagi setiap individu dalam melakukan pekerjaannya yang telah diserahkan atasan kepada bawahannya sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Menurut Sedermayanti (2011:260) kinerja merupakan hasil kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan proses manajemen ataupun organisasi dan totalitas. Dalam hal ini hasil kerja tersebut wajib bisa ditunjukkan atau memberikan bukti secara konkrit serta bisa dilihat (dibandingkan dalam standar yang ditetapkan).

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas bisa disimpulkan kalau pada dasarnya kinerja ialah suatu hasil pencapaian dan tanggung jawab yang sudah digapai atau diraih karyawan yang bekerja diperusahaan itu secara standar yang sudah diresmikan dalam kurun waktu tertentu baik secara kuantitas ataupun kualitas.

b. Indikator – Indikator yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Kasmir (2016), untuk mengukur kinerja karyawan maka diperlukan suatu indikator dan dapat dinyatakan bahwa indikator terbagi beberapa bagian sebagai berikut:

1) Kualitas (mutu)

Pengukuran dalam bekerja bisa dicoba ataupun dengan memandang kualitas (mutu) dari pekerja yang telah lolos dalam melewati suatu proses tertentu.

2) Kuantitas (jumlah)

Dalam mengukur bekerja bisa dicoba ataupun dengan memandang suatu kuantitas (jumlah) yang sudah dicapai oleh seseorang.

3) Waktu

Tipe dalam bekerja tentu sangat diberika batas waktu dalam menuntaskan pekerjaan yang telah diberikan atasan kebawahan.

c. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Kasmir (2015 :189) untuk mengukur kinerja karyawan maka diperlukan suatu faktor dan dapat dinyatakan bahwa faktor terbagi menjadi beberapa bagian sebagai berikut:

1) Kekampuan dan Keahlian

Ialah yang dimiliki seorang untuk melaksanakan suatu tugasnya. Semakin kita mempunyai keahlian dan kemampuan bisa menuntaskan pekerjaan dengan benar, sesuai dengan apa yang sudah diresmikan. Bila karyawan memiliki kemampuan dan keahlian akan memberikan nilai terbaik kepada perusahaan.

2) Pengetahuan

Ialah seorang karyawan yang memiliki keahlian tentang mengerjakan pekerjaan dengan benar serta memberikan hasil yang diinginkan perusahaan. Dengan adanya pengetahuan maka seorang karyawan dapat mengerjakan tugasnya dengan cepat dan tetap dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

3) Rencana Kerja

Merupakan rencana yang dapat mempermudah bawahan untuk menggapai tujuannya. Hal ini disebabkan sesuatu pekerjaan mempunyai tujuan yang baik, hingga dapat mempermudah

menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar. Dengan demikian rencana kerja seseorang dapat mempengaruhi pekerjaannya.

4) Kepribadian

Ialah kepribadian seorang ataupun kepribadian yang dimiliki setiap orang yang mempunyai karakter ataupun kepribadian yang tidak sama dengan orang lain. Karyawan yang mempunyai karakter ataupun kepribadian baik bisa melaksanakan tugas dengan serius serta tanggung jawab pekerjaannya dapat memuaskan.

5) Motivasi Kerja

Merupakan dukungan untuk karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan baik serta perusahaan akan memberikan penghargaan kepada karyawan yang telah memberikan nilai terbaik kepada perusahaan.

6) Kepemimpinan

Merupakan suatu sikap manajer untuk mengendalikan, mengelolah serta memerintahkan bawahannya dalam melaksanakan tugasnya.

7) Gaya Kepemimpinan

Ialah perilaku pemimpin untuk memhadapi ataupun memerintahkan karyawannya, sebagai contohnya gaya ataupun perilaku seseorang pemimpin yang baik. Gaya kepemimpinan ataupun perilaku pemimpin bisa mempengaruhi kinerja karyawan.

8) Budaya organisasi

Ialah kebiasaan ataupun norma yang masih berlaku serta dimiliki perusahaan. Kebiasaan atau norma ini dapat memberikan pengaruh

yang positif bagi perusahaan ataupun organisasi. Bila tidak dapat mematuhi peraturan yang ada di perusahaan maka dapat menurunkan kinerja karyawan yang ada di perusahaan tersebut.

9) Kepuasan Kerja

Ialah perasaan bahagia dan gembira, ataupun perasaan senang saat seorang dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Karyawan merasa bahagia dan gembira jika perusahaan memberikan nilai terbaik kepada karyawan yang telah mencapai target kerjanya.

10) Lingkungan Kerja

Merupakan suatu suasana ataupun keadaan dimana kita bekerja. Lingkungan kerja bisa berbentuk ruangan, fasilitas dan prasarana, hal ini juga ikatan bekerja sangat mempengaruhi cara karyawan bekerja dengan baik. Bila suasana kerja kita baik dan nyaman akan menciptakan karyawan lebih kondusif dalam melaksanakan tugasnya.

11) Loyalitas

Ialah suatu kemampuan, keterampilan, pemikiran dan waktu serta ikut untuk mencapai tujuan organisasi dan perusahaan serta tidak membocorkan keburukan perusahaannya kepada perusahaan lain. Loyalitas dapat kerja sama antara tim supaya lebih erat lagi solidaritas dengan baik. Pada kesimpulannya loyalitas dapat berpengaruh dalam menurunkan kinerja.

12) Komitmen

Ialah ketaatan karyawan buat melaksanakan kebijakan ataupun aturan dalam bekerja. Komitmen ini pun termasuk ketaatan karyawan dengan janji yang sudah dibuat ataupun disepakati perusahaan.

13) Disiplin kerja

Ialah suatu perlengkapan komunikasi karyawan buat tingkatan pemahaman dalam memenuhi seluruh peraturan yang terdapat di perusahaan, selain itu disiplin juga disebut ataupun perintah yang diberi atasan kepada bawahannya.

2. Gaya Kepemimpinan

a. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. (Rivai, 2014). Menurut Hersey dan Blanchard (Khalia, 2015:8) kepemimpinan merupakan suatu upaya dalam meningkatkan tingkat laku seorang karyawan dalam bekerja ataupun kelompok. Selanjutnya menurut Sunyono (Khalia, 2015: 8) kepemimpinan merupakan suatu proses pengaruh kegiatan dari orang ataupun kelompok buat menggapai tujuan dalam suasana tertentu. Selanjutnya menurut Sutrisno (2011: 213), kepemimpinan merupakan aktivitas

seseorang dalam mengerakkan, mengetahui, membimbing dan mempengaruhi dalam melaksanakan suatu upaya yang diharapkan dapat mencapai nilai dengan lebih baik. Berdasarkan pendapat para ahli diatas bisa diuraikan bahwa kepemimpinan ialah suatu proses pengarahan serta pengaruh para karyawan ataupun bawahannya dalam melakukan aktivitas yang diberikan atasan.

Menurut Purwanto Warnanti, dkk (2015:149) gaya kepemimpinan merupakan sesuatu metode ataupun metode bagaimana mempengaruhi, memusatkan, memotivasi serta mengatur bawahan dalam menuntaskan tugas ataupun pekerjaan. Selanjutnya menurut Robbins Warnanti, dkk (2015:149) gaya kepemimpinan merupakan suatu metode yang dipengunakan seseorang pemimpin dalam mencapai suatu target organisasi. Sedangkan menurut Rivai, dkk (2011: 164) gaya kepemimpinan didefenisikan ialah sebagai pola merata dari aksi seseorang pemimpin yang baik ataupun tidak baik menurut bawahannya. Berikutnya menurut Hasibuan (2010:170) gaya kepemimpinan merupakan suatu metode pemimpin untuk mengarahkan bawahnya supaya lebih giat lagi bekerja sama dengan produktif dalam menggapai tujuan yang ditetapkan oleh organisasi. Berdasarkan pendapat para ahli diatas bisa diuraikan bahwa gaya kepemimpinan ialah suatu perilaku pemimpin dalam mengatur bawahannya untuk menggapai tujuan perusahaan.

b. Peranan Kepemimpinan

Menurut Sondang (2013) peranan kepemimpinan dalam organisasi atau perusahaan ada tiga bentuk yaitu:

- 1) Peranan yang bersifat interpersonal dalam organisasi adalah bahwa seorang pemimpin dalam perusahaan atau organisasi merupakan simbol akan keberadaan organisasi, seorang pemimpin bertanggung jawab untuk memotivasi dan memberikan arahan kepada bawahan, dan seorang pemimpin mempunyai peran sebagai penghubung.
- 2) Peranan yang bersifat informasional mengandung arti bahwa seorang pemimpin dalam organisasi mempunyai peran sebagai pemberi, penerima dan penganalisa informasi.
- 3) Peranan dalam pengambilan keputusan mempunyai arti bahwa pemimpin mempunyai peran sebagai penentu kebijakan yang akan diambil berupa strategi-strategi bisnis yang mampu untuk mengembangkan inovasi, mengambil peluang atau kesempatan dan bernegosiasi dan menjalankan usaha dengan konsisten

c. Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Rivai (2014) menyatakan sebagai berikut:

1) Kemampuan Mengambil Keputusan

Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

2) Kemampuan Memotivasi

Kemampuan Memotivasi adalah Daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

3) Kemampuan Komunikasi

Kemampuan Komunikasi Adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.

Menurut Kartono (2011) untuk mengukur gaya kepemimpinan maka diperlukan suatu indikator serta dapat dinyatakan bahwa indikator itu terbagi beberapa bagian sebagai berikut:

1) Sifat

Ialah perilaku seorang pemimpin dalam memastikan keahlian seorang karyawan dalam bekerja disuatu perusahaan. Keahlian individu yang diartikan merupakan talenta seseorang dengan bermacam ataupun jenisnya.

2) Kebiasaan

Kebiasaan dalam mengerjakan tugasnya yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan. Kebiasaan juga merupakan kegiatan pemimpin dalam menjalankan tugasnya.

3) **Tempramen**

Merupakan sikap pemimpin serta metode dalam menjaga hubungan yang baik dalam bekerja. Sebagian pemimpin juga kadang tidak dapat mengontrol sikapnya. Jadi dalam perusahaan harus dapat menjaga sikap yang baik.

4) **Watak**

Merupakan tingkah laku seorang pemimpin untuk menjaga kepercayaan dan ketekunan yang bersikap subjektif.

5) **Kepribadian**

Ialah karakter yang dapat memastikan keberhasilan suatu perusahaan.

d. Syarat-Syarat Kepemimpinan

Menurut Saebani dan Sumantri (2014) untuk mengukur kepemimpinan diperlukan suatu syarat kepemimpinan yaitu sebagai berikut:

1) **Kekuasaan**

Kekuasaan merupakan otoritas dan legelitas dalam membagikan wewenang kepada pemimpin serta pengaruh dan mengarahkan seluruh bawahannya.

2) **Kewibawaan**

ialah kelebihan dan kebaikan sehingga pemimpin memiliki kemampuan untuk mengatur karyawannya dan taat kepadanya.

3) Kemampuan

Merupakan kesanggupan dan keahlian yang dimiliki oleh pemimpin dalam mengelolah perusahaannya dengan baik.

e. Faktor – Faktor Gaya Kepemimpinan

Menurut Pandi Afandi (2018) untuk mengatur gaya kepemimpinan diperlukan beberapa faktor gaya kepemimpinan sebagai berikut:

- 1) Kematangan Emosional
- 2) Komunikatif
- 3) Memberikan Kepuasan
- 4) Mengawasi
- 5) Evaluasi
- 6) Disiplin
- 7) Motivasi
- 8) Visi dan Misi
- 9) Profesional
- 10) Pendidikan
- 11) Pengalaman Kerja
- 12) Tanggung Jawab
- 13) Kewibawaan

f. Macam –Macam Gaya Kepemimpinan

Menurut Robbin, dkk (2011: 159) untuk mengukur gaya kepemimpinan diperlukan beberapa macam gaya kepemimpinan sebagai berikut:

1) Gaya Kepemimpinan Khasismatik

Ialah kepemimpinan yang merangsang para karyawan untuk memperlihatkan keahlian heroik ataupun perilaku manajer mereka.

2) Gaya Kepemimpinan Transaksional

Merupakan pemimpin yang ikut menjalankan ataupun mengarahkan karyawannya untuk lebih baik lagi.

3) Gaya Kepemimpinan Transformasional

Merupakan pemimpin yang menginspirasi karyawan menjadi lebih giat lagi menjalankan tugasnya dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

4) Gaya Kepemimpinan Visioner

Merupakan pemimpin yang sanggup menghasilkan serta mengartikulasi visi yang menarik untuk mengenal organisasi ataupun perusaha.

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merupakan sifat dan kemampuan yang dimiliki seorang karyawan untuk taat serta dapat mengatur diri supaya senantiasa mematuhi ketentuan yang sudah dibuat ataupun disepakati oleh perusahaan. Disiplin merupakan suatu perilaku ataupun sikap yang pastinya diharapkan oleh banyak orang, Seperti orang yang berpendidikan serta ketentuan norma, prosedur, organisasi, kerjasama serta yang lain-lain. Untuk karyawan disiplin kerja sangat memberikan akibat pada jam kerja, sehingga dapat menaikkan nilai kerja karyawan yang telah dikerjakannya. Menurut Hasibuan (2013:193) kedisiplinan ialah pemahaman serta kesediaan karyawan mengikuti seluruh aturan dan norma sosial yang berada dalam perusahaan dan masih tetap dipakai.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan. Rivai & Sagala (2013:40).

Kedisiplinan wajib ditegaskan dalam suatu perusahaan, agar perusahaan dapat berjalan atau beroperasi dengan benar, bila tidak ada kedisiplinan dalam suatu perusahaan maka akan susah mencapai tujuan

yang telah ditargetka oleh perusahaan tersebut, maka kedisiplinan merupakan pengangan suatu perusahaan untuk menggapi tujuannya.

Sedangkan menurut Rivai (2013:825) disiplin kerja ialah perlengkapan yang sudah dipakai oleh manajer dalam berbicara yang baik dengan karyawan ataupun bawahannya supaya mereka senantiasa bersedia buat mengantin perilaku serta sikap yang baik. Hal ini agar bisa meningkatkan pemahaman untuk kesediaan seseorang dalam menaati seluruh peraturan yang telah dibuat bagi karyawan. Berdasarkan pendapat para ahli diatas bisa diuraikan bahwasannya disiplin kerja ialah perlengkapan komunikasi karyawan buat tingkatan pemahaman dalam memenuhi seluruh peraturan yang terdapat diperusahaan tersebut.

b. Indikator- Indikator yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Rivai dan Sagala (2013) indikator kedisiplinan terdiri dari :

1) Intensitas Kehadiran

Karyawan yang disiplin dapat dilihat dari tingkat kehadiran yang tinggi sedangkan karyawan yang kurang disiplin dapat dilihat dari intensitas kehadiran yang rendah.

2) Tingkat Kewaspadaan

Karyawan yang selalu sadar dan waspada dalam menyelesaikan pekerjaan dengan menerima konsekuensi yang ada di perusahaan.

3) Ketaatan Pada Peraturan

Karyawan yang menaati aturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan SOP yang berlaku di perusahaan.

Menurut Hasibuan (2010) untuk mengukur disiplin kerja maka diperlukan suatu indikator dan dapat dinyatakan bawah indikator terbagi menjadi beberapa bagian antara lain:

1) Tujuan dan Kemampuan

Ialah suatu yang harus kedisiplinan yang dimiliki karyawan agar tujuannyadapat diraih dan wajib sempurna dan lumayan bisa membuktikan kemampuan karyawan. Oleh sebab itu harus sesuai dengan tugas yang diberikan atasan kepada bawahannya dan wajib memiliki keahlian dibidang tersebut.

2) Teladan Pimpinan

Berfungsi untuk membenarkan ketertiban bawahan yang telah diberikan oleh atasan tersebut, sehingga atasan harus memberikan contoh atau perilaku yang baik kepada bawahan agar bisa jadi panutan dalam mengerjakan tugasnya dengan baik. Sebab tanpa adanya contoh atau panutan dari atasan maka bawahan tidak akan menghargai pekerjaannya dengan baik.

3) Balas Jasa

Ialah suatu pendapatan dan kedamaian dalam mengawasi ketertiban karyawan. Sebab tanpa ada belas jasa maka perusahaan tidak akan berkembang dengan baik, maka perusahaan akan

memberikan kepuasan kepada karyawan yang telah berbuat baik pada perusahaan.

4) Keadilan

Merupakan suatu wujud kedisiplinan karyawan, sebab sikap egois serta perilaku karyawan yang merasa dirinya sangat penting akan memohon diperlakukan sama dengan yang lain.

5) Waskat

Ialah aksi yang benar nyata dalam menjalankan peraturan yang ada di perusahaan. Jadi waska efisien memicu ketertiban karyawan sehingga dapat menciptakan arahan dan pengawasan dari atasan tersebut.

6) Sanksi Hukum

Berfungsi untuk menjaga dan melihat tingkat laku karyawan yang kurang baik dan tidak mematuhi aturan prosedur perusahaan, sebab kalau ada sanksi hukum karyawan tidak melanggar peraturan yang ada di perusahaan tersebut.

7) Ketegasan

Pimpinan bisa melaksanakan aksi yang dapat meningkatkan kinerja karyawan yang ada di perusahaan tersebut. Pimpinan juga harus berani dan tegas dalam menjalankan tugas serta dapat memberikan hukuman kepada bawahannya yang telah menggalang aturannya yang ada di perusahaan tersebut.

8) Hubungan Manusia

Ialah suatu ikatan pemimpin dan karyawan yang harus bekerja sama untuk menghasilkan nilai perusahaan yang baik dan meningkatkan kinerja kerja diperusahan tersebut. Pemimpin wajib berupaya untuk menghasilkan suasana kerja antara bawahan dan atasan yang serasi dan mengikat, vertikal maupun horizontal.

d. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo (Barnawi, dkk 2012 :119) untuk mengukur disiplin kerja maka diperlukan suatu faktor dan dapat dinyatakan bahwa faktor terbagi menjadi beberapa bagian antara lain:

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapatkan jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.

2) Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan.

- 3) Adanya tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksanakan dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.
- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, seseorang dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.
- 5) Aksi tindakan pengawasan pimpinan
Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tetap dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.
- 6) Ada tidaknya perhatian kepada karyawan
Karyawan ialah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendirinya.
- 7) Menciptakan kebiasaan- kebiasaan yang mendorong tegaknya kedisiplinnya.

d.Prinsip- Prinsip Disiplin Kerja

Menurut Simamora (Barnawi, dkk (2012:119) untuk mengukur disiplin kerja maka diperlukan suatu prinsip dan dapat dinyatakan bahwa prinsip menjadi beberapa bagian antara lain:

- 1) Prosedur dan kebijakan yang pasti
- 2) Tanggung jawab pengawasan
- 3) Komunikasi berbagai peraturan
- 4) Tanggung jawab sebagai pemaparan buku
- 5) Sikap yang konsisten

e. Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2015) untuk mengukur disiplin kerja maka diuraikan suatu tujuan disiplin dan dapat dinyatakan bahwa tujuan disiplin terbagi beberapa bagian antara lain:

- 1) Tingginya rasa kepedulian karyawan untuk menggapai tujuan perusahaan
- 2) Semangat dan gairah karyawan serta inisiatif yang mereka punya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan baik.
- 3) Para bawahan wajib punya rasa tanggung jawab agar pekerjaan mereka berjalan dengan baik.
- 4) Meningkatnya efisiensi serta produktifitas kerja para karyawan.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Penelitian	Jenis Penelitian	Variabel X	Variabel Y	Model	Hasil Penelitian
1	Risky (2016)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Nusantara III Distrik Deli Serdang 2 (Des 2) Sei Karang	Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi	Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja serta transkisional berpengaruh positif terhadap kepuasan positif terhadap kinerja pengawai
2	Dwiyekti (2015)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai (studi pada pusatb pengembangan dan pemberdayaan pendidikan)	Budaya Orgabisasi, Gaya Kepemimpinan	Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan budaya organisasi dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengawai
3	Agustina (2013)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap kepuasan dan Kinerja karyawan PT.Jamsostek Cabang Surabaya	Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan	Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan variabel gaya kepemimpinan dan budaya oeganisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan dan kinerja karyawan PT.Jamsostek cabang surabaya.
4	Bagstu (2014)	Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru (studi kasus pada SMA PGII I Bandung)	Kepemimpinan ,Budaya Organisasi	Kinerja Guru	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan,budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru (studi kasus pada SMA PGII I Bandung)
5	Rinda (2014)	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Budaya Organisasi pada Karyawan CV Muse	kepemimpinan	Budaya Organisasi	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukka bahwa kepemimpinan tidk berpengaruh terhadap budaya organiasi pada

		Entertainment Center Samarinda				karyawan CV ,Muse Entertainment Center Samarinda
6	Regina Aditya Reza (2010)	Pengaruh gaya kepemimpinan , motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara	Gaya Kepemimpinan , Motivasi Kerja ,Disiplin Kerja	Kinerja	Regresi Linier Berganda	Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
7	Junda Ayu Permatasari, dkk (2015)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada PT BPR Gunung Ringgit Malang)	Disiplin Kerja 2. Motivasi Kerja	Prestasi Kerja	Regresi Linier Berganda	Baik secara simultan dan parsial variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Sumber :Penulis 2021

C. Karangka Konseptual

Karangka konseptual ialah pemahaman tentang ilmiah yang dapat preposisi antarkonsep/ antarkonstruk ataupun hubungan antar variabel penelitian. Hubungan antar variabel ini sangat penting ataupun berguna sebagai landasan serta merumuskan hipotesis (Manullang dan Pakpahan 2014).

1. Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Menurut Khalia (2015:8) kepemimpinan merupakan suatu proses pengaruh kegiatan dari orang ataupun kelompok buat menggapai tujuan dalam suasana tertentu. Selanjutnya menurut Purwanto Warnanti, dkk (2015: 149) gaya kepemimpinan merupakan suatu metode ataupun metode bagaimana mempengaruhi, memusatkan , memotivasi serta mengatur bawahan dalam menuntaskan tugas ataupun pekerjaan. Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan

ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. (Rivai, 2014)

2. Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

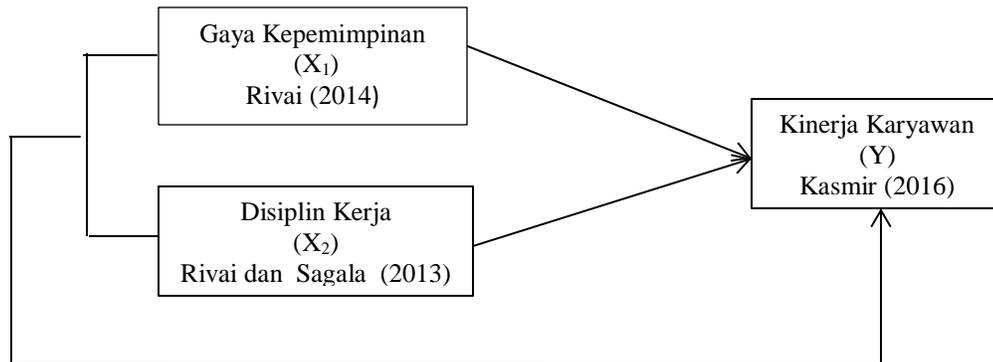
Menurut Hasibuan (2013:193) kedisiplinan ialah pemahaman serta kesediaan karyawan mengikuti seluruh aturan dan norma sosial yang berada dalam perusahaan dan masih tetap dipakai. Kedisiplinan wajib ditegaskan dalam suatu perusahaan, agar perusahaan dapat berjalan atau beroperasi dengan benar, bila tidak ada kedisiplinan dalam suatu perusahaan maka akan susah untuk mencapai tujuan yang telah ditargetkan oleh perusahaan tersebut, maka kedisiplinan merupakan pengangan suatu perusahaan untuk menggapai tujuannya. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan. Rivai & Sagala (2013:40)

3. Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Menurut Mangkunegara (2011: 67) kinerja merupakan suatu atau pencapaian kerja yang berkualitas dan kuantitas bagi setiap individu dalam melakukan pekerjaannya yang telah diserahkan atasan kepada bawahannya sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja merupakan hasil kerja dan

perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, D.2016)

Berdasarkan teori diatas dapat dikemukakan gambar karangka konseptual antara lain.



Gambar 2.1 Karangka Konseptual

D. Hipotesis

Menurut Manullang dan Pakpahan (2014: 61) menyatakan bahwa hipotesis ialah suatu dugaan ataupun jawaban sementara dari perumusan masalah, jawaban sementara yang berikan berdasarkan dan mengacu pada teori- teori yang ada:

1. Diduga gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Distrik Semusim PTPN II Tanjung Morawa.
2. Diduga disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Distrik Semusim PTPN II Tanjung Morawa.

3. Diduga gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Distrik Semusim PTPN II Tanjung Morawa.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang dipakai untuk penelitian ini ialah asosiatif dengan data kuantitatif memakai regresi linear berganda. Penelitian asosiatif/kuantitatif ialah penelitian ini bertujuan buat menandai 2 atau lebih ikatan variabel, dimana penelitian ini dapat dibuat suatu teori untuk menerangkan gejala (Rusiadi, 2017 :12).

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Distrik Semusim PTPN II Tanjung Morawa, yang berlokasi dijalan Medan Binjai KM 13,8 Pasar Besar Sei Semayang Kec. Deli Serdang, Provinsi Sumatra Utara.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini mulai pada bulan Februari 2021 sampai dengan selesai dengan jadwal sebagai berikut:

Tabel 3.1 Jadwal Penelitian

No	Aktivitas	Bulan/ tahun																				
		Mar 21			Apr 21			Mei 21			Jun 2021			Jul 21		Agu-Sept 21		Okt-Nov 21				
1	Riset Awal/ Pengajuan Judul	■																				
2	Penyusunan Proposal			■	■	■																
3	Perbaikan AAC Proposal						■	■	■	■	■	■	■	■								
4	Seminar Proposal														■	■						
5	Pengolahan Data															■	■					
6	Penyusunan/ Bimbingan Skripsi																	■	■	■	■	■
7	Sidang Meja Hijau																					■

Sumber: Data Diolah Penulis, 2021

C. Variabel Peneliiian dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan 2 variabel yaitu variabel bebas (independent) merupakan gaya kepemimpinan (X_1) dan variabel disiplin kerja (X_2) serta memakai satu variabel terikat (dependent) merupakan kinerja karyawan (Y)

2. Definisi Operasional

Untuk memberikan gambaran yang jelas serta memudahkan peneliti dalam melaksanakan penelitian, sehingga perlu diberikan definisi variabel yang dapat diteliti sebagai dasar untuk membuat kuesioner-kuesioner. Berikut penjelasan variabel serta indikator yang dapat digunakan dalam menyusun instrument penelitian serta sumber dan landasan teori.

Tabel 3.2 Operasional Variabel

Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Skala
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. (Rivai, 2014)	1. Kemampuan Mengambil Keputusan 2. Kemampuan Memotivasi 3. Kemampuan Komunikasi (Rivai, 2014)	Likert
Disiplin Kerja (X ₂)	Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan. Rivai & Sagala (2013:40)	1. Intensitas Kehadiran 2. Tingkat Kewaspadaan 3. Ketaatan Pada Peraturan (Rivai dan Sagala, 2013).	Likert
Kinerja (Y)	Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kasmir, D. (2016).	1. Kualitas. 2. Kuantitas 3. Waktu (Tingkat Disiplin) 4. Kerja Sama Antar Karyawan Kasmir, D. (2016).	Likert

D. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data

1. Populasi

Menurut Manullang dan Pakpahan (2014:67) populasi merupakan suatu kelompok dari elemen penelitian, dari elemen ini merupakan unit yang sumber datanya dibutuhkan. Adapun pupulasi dalam penelitian ini merupakan seluruh karyawan berjumlah 38.

2. Sampel

Menurut Manullang dan Pakpahan (2014:67) sampel merupakan bagian dari populasi yang diharapkan bisa mewakili populasi penelitian supaya data yang

diperoleh dari sampel benar mewakili populasi, sampel tersebut wajib benar mewakili ciri populasi yang diwakilkan. Penulis mengambil teknik penarikan sampel secara non probability sampling yaitu menggunakan sampling sensus atau sampling jenuh dimana seluruh populasi tersebut dijadikan sampel apabila populasi dibawah 100. Maka sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 38 orang.

Tabel 3.2 Jumlah Karyawan SDM

NO	BAGIAN	JUMLAH
1	ADM/TATA USAHA	9
2	KEAMANAN/SECURITY	5
3	KRANI TEKNIK/TRAKSI/CD	4
4	SUPIR/KNEK/MEKANIK	4
5	KRANI DP/TANAMAN	4
6	GENERAL MANAGER/MANAGER	1
7	KABID TAN. DTT/KA DINAS TAN	1
8	KABID TEKPOL DTT/MASKEP PG	1
9	ASISTEN ADMIE	2
10	ASISTEN SDM/UMUM	2
11	ASISTEN TANAMAN	3
12	ASISTEN TEKNIK/TRANSPORT	2
JUMLAH		38

3. Jenis Data

Jenis data ini berkaitan dengan sumber data serta memiliki metode yang digunakan untuk memperoleh data penelitian. Data yang dipakai penulis untuk penelitian ini ialah data subyektif.

4. Sumber Data

Sumber data yang terdapat dalam penelitian ini hasil dari wawancara karyawan dan hasil kuesioner.

E. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data ini bertujuan buat mengumpulkan data-data yang relevan dengan penelitian ini. Adapun yang digunakan untuk penelitian antara lain :

1. Kuesioner

Merupakan pertanyaan yang sudah dibuat oleh peneliti dan mengetahui pendapat ataupun responden peneliti tentang variabel yang sudah ada (Manullang dan Manuntun 2014 :187). Kuesoner yang dipakai dalam penelitian ini ialah kuesioner skala likert.

2. Observasi

Observasi ialah mengumpulkan data dengan cara mengamati atau melihat secara nyata suatu objek yang telah diteliti (Manullang dan Manuntun 2014:85).

F. Teknik Analisi Data

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas (kelayakan)

Merupakan uji yang dipakai buat mengukur sah atau valid tidaknya kuesioner, dimana kuesioner dinyatakan valid bila pertanyaan kuesioner bisa diungkapkan serta dapat diukur oleh kuesioner tersebut. Manullang dan Manuntun (2014: 90) pengujian validitas untuk penelitian ini menggunakan SPSS

Bila suatu data dinyatakan valid atau tidak valid dengan kriteria pengujian validitas kuesioner sebagai berikut:

- 1) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pernyataan dinyatakan valid
- 2) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pernyataan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas (kehandalan)

Merupakan suatu alat buat mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Kuesioner dinyatakan reliabel atau handal bila jawaban seorang terhadap pertanyaan ialah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu tidak boleh acak. Manullang dan Manuntun (2014: 92), SPSS memberikan fasilitas buat mengukur reliabilitas dengan uji statistic Cronbach Alpha, bila suatu variabel terbilang reliabel yang memberikan nilai Cronbach Alpha diatas 0,6 dan apabila tidak reliabel bila sama dengan atau bawahan 0,6 pernyataan yang dikatakan valid untuk uji validitas, maka akan ditentukan reliabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika $r_{alpha} \text{ positif} > r_{tabel}$ maka pernyataan dinyatakan reliabel.
- 2) Jika $r_{alpha} \text{ negatif} < r_{tabel}$ maka pernyataan dinyatakan tidak reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik regresi berganda bertujuan dalam menganalisis apakah model regresi dapat dipakai untuk penelitian ialah model terbaik, (Manullang dan Pakpahan 2014: 182) dapat di ketahui kelayakan model

regresi berganda, bila hal ini dilaksanakan uji asumsi klasik yang bertujuan mengetahui apakah hasil estimasi regresi dapat dengan benar dan layak dipakai atau tidak (Rusiadi, 2015:1148). Ada beberapa uji asumsi klasik untuk penelitian ini antara lain:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas ini bertujuan melihat apakah model regresi, variabel dependent serta independent mempunyai distribusi normal atau tidak (Gujarat dalam Manullang dan Manuntun 2014:182). Untuk uji normalitas ini penulis menggunakan histogram dan non probability plot.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas ini bertujuan melihat apakah model regresi didapatkan adanya korelasi antara variabel bebas (independent). Hal ini model regresi yang baik tidak seharusnya terjadi kolerasi antara variabel bebas. Uji multikolinieritas dapat dilaksanakan dengan cara melihat nilai tolerance value $> 0,10$ atau $VIF < 10$ maka diuraikan tidak terjadi Multikolinieritas (Rusiadi, 2015: 232).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisita ini dipakai untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidak samaan varians dari residual ke pengamatan satu serta kepengamatan yang lain (Rusiadi 2015 :233). Jika variasi residual kepengamatan satu serta kepengamatan yang lain, maka disebut homokedastisitas dan bila berbeda disebut dengan

heterokedastisitas. Untuk penellitian ini metode yang dipakain untuk mendeteksi heterokedastisitas ialah metode *scatter plot* dan memplotkan nilai perediksi (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Model yang baik bila didapatkan pada grafik tertentu, seperti mengumpul ditengah, menyempit kemudian melebar atau sebaliknya melebar kemudian menyempit. Dalam analisisnya bisa dilihat sebagai berikut:

1. Jika titik- titik membentuk pola tertentu yang diatur (gelombang ,menyebar dan menyempit), maka dapat dikatakan terjadi *heterokestisitas*.
2. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik yang menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y maka terjadilah *heterokedastisitas*.

3. Regresi Linear Berganda

Regresi liner berganda dipakai untuk menjawab permasalahan pertama yaitu menganalisis Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, dan matematis bila diformulasika sebagai berikut:

$$Y = a + B_1 X_1 + B_2 X_2 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Gaya Kepemimpinan

X_2	=Disiplin
B_1B_2	= Koefisien Regresi
a	= Konstanta
e	= Standart Error

4. Uji Hipotesis

a. Uji parsial (t)

Uji t dilaksanakan buat menguji pengaruh parsial antara variabel independent terhadap variabel dependent dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan (Rusiadi 2015; 234). Dengan hal ini buat mengetahui diterima atau tidaknya hipotesis yang dianjurkan, maka uji statistik t dapat menunjukkan berapa jauh pengaruh suatu variabel independent secara individu untuk menerangkan variasi variabel terikat dengan taraf signifikan 5%. Bentuk pengujian ialah sebagai berikut:

$H_0 : b_1 = 0$, artinya secara parsial terhadap pengaruh yang positif dan signifikan dan variabel bebas terhadap variabel terikat.

$H_a : b_1 \neq 0$, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Kriteria pengambilan keputusan ialah sebagai berikut:

H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada sig $t > \alpha 55 (0,05)$

H_a ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada sig $t < \alpha 5\% (0,05)$

Berdasarkan probability

Jika probability (signifikan lebih besar dari α (0,05) maka variabel independent secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja kerja, namun jika lebih kecil dari α (0,05) maka variabel independent secara parsial berpengaruh terhadap kinerja kerja.

b. Uji Simultan (uji f)

Dipakai buat mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 5\%$) kriteria pengambila keputusan uji F dapat dilakukan sebagai berikut:

1) Membandingkan antara F_{tabel} dengan F_{hitung}

Nilai F_{tabel} dapat dicari dengan rumus:

$$F_{\text{tabel}} = F(\alpha) : df(k) : df(n)$$

Keterangan :

$\alpha = 5\%$ (0,05)

$k =$ banyak koefisien regresi

$n =$ sampel

a) Bila $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$, maka variabel independent (variabel bebas) secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependent (variabel terikat).

b) Bila $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$, maka variabel independent (variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependent (variabel terikat).

2) Berdasarkan Probabilitas

Dalam skala probabilitas 5%, bila probabilitas (signifikan lebih dari α (0,05) maka variabel independent secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependent. Namun apabila lebih kecil dari α (0,05) maka variabel independent secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependent.

5. Koefisiensi Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) dipakai buat mengukur berapa jauh keahlian model dalam menerangkan variasi variabel dependent. Nilai *adjusted squared* (R^2) merupakan koefisien determinasi yang menerangkan sebagai besar proporsi variasi dalam dependent yang bisa dipaparkan oleh variabel- variabel independent secara bersama- sama. Nilai R^2 koefisien determinasi berkisar antara 0-1. Nilai R^2 sama dengan nol ($R^2 = 0$) menampilkan kalau tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap terikat. Apabila R^2 semakin atau mendekati angka 1, maka hubungan kedua variabel semakin kuat. Variabel independent memberi semua informasi yang dibutuhkan buat memprediksi variabel dependent.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Objek Penelitian

a. Sejarah Singkat PTP Nusantara II

Pada awalnya PTP Nusantara merupakan perusahaan perkebunan zaman kolonial Belanda yang kemudian setelah merdekanya Indonesia tepatnya pada tahun 1958 pengambilalihan perusahaan perusahaan perkebunan milik Belanda oleh Pemerintah Republik Indonesia, dikenal dengan proses Nasionalisasi Perusahaan Perkebunan Asing menjadi Perseroan Perkebunan Negara (PPN). Selanjutnya pada tahun 1974 Perusahaan Perseroan PT. Perkebunan II bergerak dibidang usaha pertanian dan perkebunan didirikan dengan Akte Notaris GHS Loemban Tobing, SH No. 12 tanggal 5 April 1976 yang diperbaiki dengan Akte Notaris No. 54 tanggal 21 Desember 1976.

PT. Perseroan Terbatas ini Bernama Perusahaan Perseroan (Perseroan) PT. Perkebunan II disingkat "PT Perkebunan II" merupakan perubahan bentuk dan gabungan dari PN Perkebunan II dengan PN Perkebunan Sawit Seberang. PT Perkebunan Nusantara II merupakan hasil penggabungan PTP-II (Persero) dan PTP-IX (Persero) yang didirikan berdasarkan Akte Notaris Harun Kamil, SH ditetapkan di Jakarta pada tanggal 11 Maret 1996 dengan Akte No. 35, Akte Notaris Nur Muhammad Dipo Nusantara Pua Upa, SH

No. 33 tanggal 13 Agustus 2008 dan beberapa kali mengalami Perubahan dengan diperbaharui kembali sesuai Akte Notaris No. 08 tanggal 25 Juli 2019 tentang Pernyataan Keputusan Para Pemegang Saham PT Perkebunan Nusantara II No.S-430/MBU/06/2019 No.DSPN/KPPS/30/VI/2019 tentang Perubahan Jenis Saham dan Perubahan Anggaran Dasar PT Perkebunan Nusantara II yang dibuat oleh Notaris Nanda Fauz Iwan, S.H., M.Kn berkedudukan di Jakarta Selatan.

b. Lokasi Instansi

Lokasi instansi berada di Jl. Medan-Binjai Km 13,8 Pasar Besar Sei Semayang Kecamatan Sunggal Kabupaten Deli Serdang Provinsi Sumatera Utara.

c. Visi dan Misi Instansi

Adapun visi dan misi instansi adalah sebagai berikut:

1) Visi Instansi

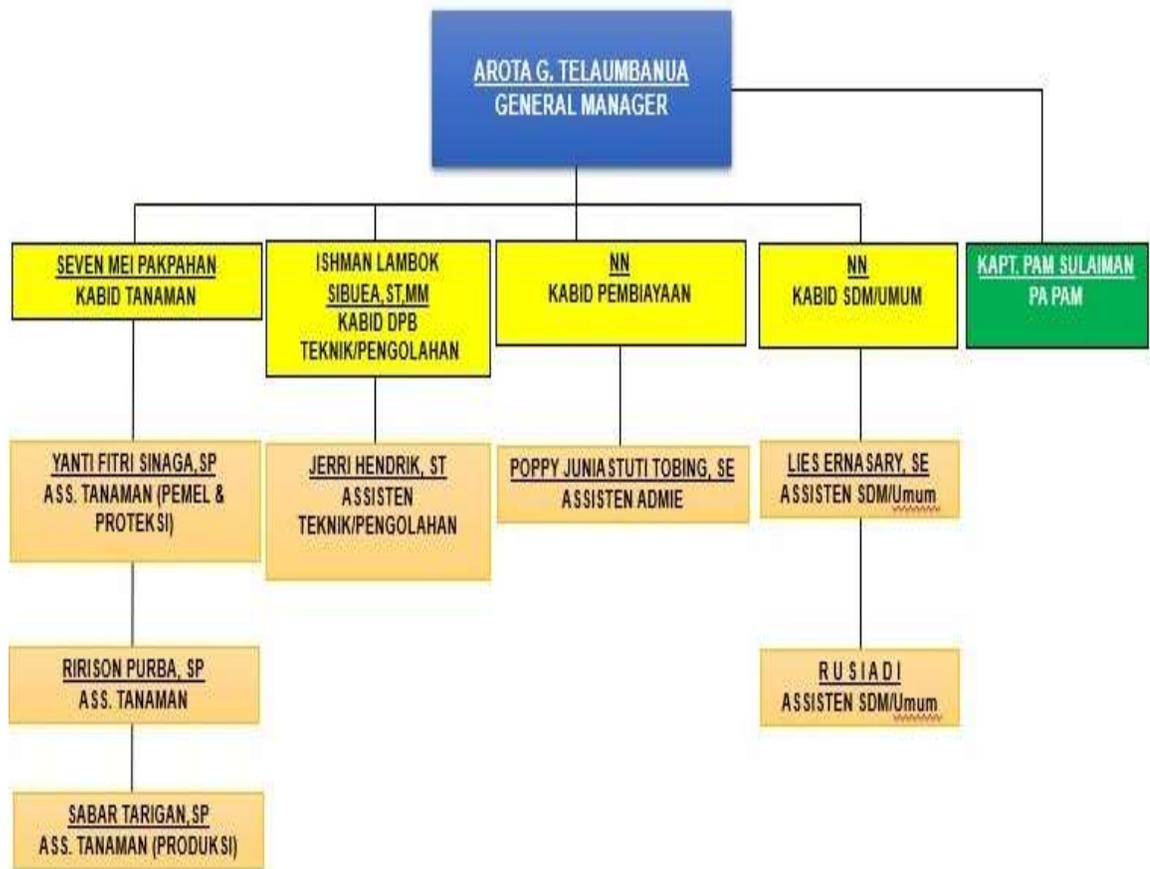
“Dari perusahaan perkebunan menjadi perusahaan multi usaha berdaya saing tinggi.”

2) Misi Instansi

- a) Mengoptimalkan seluruh potensi sumber daya dan usaha.
- b) Memberikan kontribusi optimal.
- c) Menjaga kelestarian dan pertambahan nilai.

d. Struktur Organisasi Instansi

Adapun struktur organisasi instansi adalah sebagai berikut:



Gambar 4.1. Struktur Organisasi Distrik Semusim PTP Nusantara II

Sumber: PTP Nusantara II (2021)

e. Uraian Tugas

Adapun uraian tugas sesuai dengan struktur organisasi adalah sebagai berikut:

1) *General Manager*

Tugas utama *general manager* adalah mengatur dan memimpin jalannya operasional instansi serta bekerja berdasarkan visi dan misi yang telah ditentukan.

2) Kabid Tanaman

Kabid tanaman bertugas merencanakan, mengatur, mengawasi terselenggaranya perbenihan dan perlindungan tanaman, produksi tanaman pangan dan hortikultura sesuai dengan hukum yang berlaku.

3) Kabid DPB Teknik/Pengolahan

Kabid DPB bertugas menyiapkan bahan pelaksanaan pengisian formasi dan seleksi pegawai, pengembangan kepegawaian serta perencanaan kebutuhan pendidikan dan pelatihan.

4) Kabid Pembiayaan

Kabid pembiayaan bertugas menyusun rencana kegiatan instansi dan pembiayaan operasional sebagaimana pedoman pelaksanaan tugas.

5) Kabid SDM/Umum

Kabid SDM bertugas merencanakan, mengkoordinasikan, melaksanakan, mengevaluasi dan melaporkan penyelenggaraan dan pembangunan SDM.

6) PA PAM

bertugas mengawasi seluruh kegiatan operasional seperti penanaman hingga pendistribusian.

2. Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini penulis mengumpulkan data primer dari 38 orang responden yang berpartisipasi dalam pengisian kuesioner. Responden dalam penelitian ini merupakan karyawan di kantor Distrik Semusim PTP Nusantara II. Peneliti membedakan responden dengan kriteria; jenis kelamin, usia dan

pendidikan terakhir. Adapun karakteristik responden peneliti sajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.1. Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Laki-laki	24	61.5	63.2	63.2
	Perempuan	14	35.9	36.8	100.0
	Total	38	97.4	100.0	
Total		38	100.0		

Sumber: Karyawan Distrik Semusim PTP Nusatara II (2021)

Berdasarkan tabel 4.1 didapat hasil bahwa mayoritas responden pada penelitian ini adalah laki-laki dengan persentase sebesar 61,5% atau sebanyak 24 orang responden merupakan laki-laki sedangkan sisanya sebesar 35,9% atau sebanyak 14 orang responden merupakan perempuan.

Tabel 4.2. Usia Responden

Usia					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	25-35 tahun	17	43.6	44.7	44.7
	36-45 tahun	10	25.6	26.3	71.1
	46-55 tahun	6	15.4	15.8	86.8
	> 55 tahun	5	12.8	13.2	100.0
	Total	38	97.4	100.0	
Total		38	100.0		

Sumber: Karyawan Distrik Semusim PTP Nusatara II (2021)

Berdasarkan tabel 4.2 didapat hasil bahwa mayoritas responden pada penelitian ini adalah berusia 25-35 tahun dengan persentase sebesar 43,6% atau sebanyak 17 orang, kemudian responden dengan usia 36-45 tahun dengan persentase sebesar 25,6% atau sebanyak 10 orang, usia 46-55 tahun dengan persentase sebesar 15,4% atau sebanyak 6 orang dan response dengan usia lebih dari 50 tahun dengan persentase sebesar 12,8% atau sebanyak 5 orang.

Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan Terakhir					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	SMA	10	25.6	26.3	26.3
	S1	22	56.4	57.9	84.2
	S2	4	10.3	10.5	94.7
	Lainnya	2	5.1	5.3	100.0
	Total	38	97.4	100.0	
Total		38	100.0		

Sumber: Karyawan Distrik Semusim PTP Nusatara II (2021)

Berdasarkan tabel 4.3 didapat bahwa mayoritas responden merupakan berpendidikan S1 dengan persentase sebesar 56,4% atau sebanyak 22 orang, responden dengan pendidikan SMA dengan persentase sebesar 25,6% atau sebanyak 10 orang, responden dengan pendidikan S2 dengan persentase sebesar 10,3% atau sebanyak 4 orang dan berpendidikan lainnya sebesar 5,1% atau sebanyak 2 orang.

3. Deskripsi Variabel Penelitian

Pada penelitian ini data yang penulis peroleh merupakan data primer dari penyebaran kuesioner kepada 38 orang responden. Kuesioner yang dibagikan berisikan 30 buah pernyataan yang akan diisi oleh responden dengan 5 alternatif jawaban yang telah disajikan. Adapun alternatif jawaban tersebut yaitu:

- a. Sangat Tidak Setuju (STS) bernilai 1.
- b. Tidak Setuju (TS) bernilai 2.
- c. Netral (N) bernilai 3.
- d. Setuju (S) bernilai 4.
- e. Sangat Stuju (SS) bernilai 5

Tabel 4.4
Kategori Penilaian Rata-Rata Jawaban Responden

Rata-Rata	Keterangan
1,00-1,80	Tidak Baik
1,81-2,60	Kurang Baik
2,61-3,40	Cukup Baik
3,41-4,20	Baik
4,21-5,00	Sangat Baik

Sumber (Sugiyono, 2016:216)

Tabel di atas menunjukkan terdapat 5 kategori rata-rata jawaban responden, yaitu tidak baik, kurang baik, cukup baik, baik dan sangat baik. Hasil analisis deskriptif masing-masing variabel penelitian dapat dilihat pada pembahasan sebagai berikut.

Adapun jawaban-jawaban dari responden pada variabel Kinerja Karyawan (variabel Y) yang diperoleh akan ditampilkan pada tabel-tabel berikut

Tabel 4.6
Disiplin Kerja (X₂)

Descriptive Statistics						
No	Pernyataan	N	Min	Max	Mean	Std.
1	Pimpinan membuat kebijakan yang dapat menjadi solusi atas permasalahan yang ada di perusahaan.	38	2	4	3.052	38
2	Pimpinan dapat membuat kebijakan yang efektif memecahkan masalah yang ada di perusahaan.	38	2	5	3.5	38
3	Pimpinan dapat memberikan motivasi yang baik untuk anggota karyawannya.	38	2	5	3.368	38
4	Pimpinan mampu mendorong semangat kerja karyawan	38	2	5	3.368	38
5	Pimpinan dapat berkomunikasi dengan efektif terhadap anggota karyawannya	38	2	5	3.473	38
6	Pimpinan mampu menyampaikan pesan yang diikuti oleh anggota karyawannya.	38	2	5	3.315	38
Valid N (listwise)		38				

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2021

Berdasarkan pada tabel 4.6 di atas dapat dilihat 6 butir pernyataan pada variabel penempatan kerja bahwasannya nilai mean paling kecil yaitu pada pernyataan (1) yaitu “Saya memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan diperusahaan karena ditempatkan sesuai dengan kemampuan saya” dengan nilai mean 3,052 artinya karyawan cukup baik dalam menyelesaikan pekerjaannya akan tetapi nilai mean paling tinggi pada butir pernyataan (2) yaitu “Saya mampu menghasilkan hasil kerja melampaui target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan karena ditempatkan sesuai dengan pengalaman saya” dengan nilai mean 3,5 yang artinya bahwa karyawan sudah cukup baik dalam menghasilkan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan.

Tabel 4.7
Gaya Kepemimpinan (X₁)

Descriptive Statistics						
No	Pernyataan	N	Min	Max	Mean	Std.
1	Karyawan selalu waspada dalam bekerja sehingga risiko kecelakaan kerja dapat dihindari.	38	2.00	5.00	3.026	.787
2	Karyawan selalu berdisiplin dengan menaati aturan yang ada.	38	2.00	5.00	3.473	.892
3	Karyawan selalu taat pada standar kerja yang ada di perusahaan.	38	2.00	4.00	3.184	.800
4	Karyawan mengerti pada standar kerja yang ada di perusahaan.	38	2.00	5.00	3.447	1.107
5	Karyawan merasa taat terhadap setiap aturan yang berlaku di perusahaan.	38	2.00	5.00	3.210	.874
6	Karyawan tau konsekuensi apabila melanggar aturan yang berlaku	38	2.00	5.00	3.473	.892
	Valid N (listwise)	38				

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2021

Berdasarkan pada tabel 4.5 di atas dapat dilihat 6 butir pernyataan pada variabel kinerja karyawan bahwasannya nilai mean paling kecil yaitu pada pernyataan (1) yaitu “Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan target yang

telah ditentukan” dengan nilai mean 3,06 artinya karyawan cukup baik dalam menyelesaikan pekerjaannya akan tetapi nilai mean paling tinggi pada butir pernyataan (2) yaitu “Saya memiliki tanggung jawab dan komitmen dalam bekerja” dan pernyataan(6) yaitu “Saya selalu membantu rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya” dengan nilai mean 3,47 yang artinya bahwa karyawan sudah cukup bertanggung jawab dan dapat menyelesaikan pekerjaannya. Jawaban ini menggambarkan bahwasannya responden belum optimal dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Tabel 4.8
Kinerja (Y)

Descriptive Statistics						
No	Pernyataan	N	Min	Max	Mean	Std.
1	Karyawan dapat bekerja dengan standard kualitas kerja yang bagus	38	1	5	3.289	38
2	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.	38	2	5	4.289	38
3	Karyawan puas dengan hasil pekerjaannya	38	2	5	4.131	38
4	Karyawan dapat bekerja sesuai dengan jumlah pekerjaan yang ditetapkan.	38	2	5	4.394	38
5	Karyawan mampu bekerja sesuai prosedur yang telah ditetapkan.	38	2	5	4.5	38
6	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan.	38	1	5	3.868	38
Valid N (listwise)		38				

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2021

Berdasarkan pada tabel 4.8 di atas dapat dilihat 6 butir pernyataan pada variabel penempatan kerja bahwasannya nilai mean paling kecil yaitu pada pernyataan (1) yaitu “Karyawan dapat bekerja dengan standard kualitas kerja yang bagus” dengan nilai mean 3,289 artinya karyawan merasa sudah cukup baik dalam bekerja sesuai standard yang diharapkan akan tetapi nilai mean paling tinggi pada butir pernyataan (4) yaitu “Karyawan dapat bekerja sesuai dengan jumlah

pekerjaan yang ditetapkan” dengan nilai mean 4,39 yang artinya bahwa karyawan sudah cukup baik dapat bekerja sesuai dengan harapan atasan.”

4. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

a. Pengujian Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar angket yang telah disajikan pada responden maka perlu dilakukan uji validitas. Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30, maka butir pertanyaan dianggap valid.

Tabel 4.9
Uji Validitas (X1) Gaya Kepemimpinan

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X11	21.1842	10.749	.335	.693
X12	20.1842	12.695	.420	.646
X13	20.3421	11.853	.450	.633
X14	20.0789	13.804	.355	.688
X15	19.9737	13.161	.415	.651
X16	20.6053	8.786	.705	.517

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari tabel 4.8 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 6 (enam) butir pertanyaan pada variabel gaya kepemimpinan dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.10
Uji Validitas (X2) Disiplin Kerja

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X21	17.0263	8.351	.645	.737
X22	16.5789	8.034	.513	.765
X23	16.7105	8.968	.422	.783
X24	16.7105	9.130	.451	.777
X25	16.6053	7.705	.623	.736
X26	16.7632	7.429	.615	.738

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari tabel 4.10 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 6 (enam) butir pertanyaan pada variabel disiplin kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.11
Uji Validitas (Y) Kinerja Karyawan

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	16.7895	12.225	.591	.818
Y2	16.3421	10.772	.774	.780
Y3	16.6316	12.293	.564	.822
Y4	16.3684	11.266	.485	.848
Y5	16.6053	11.921	.565	.822
Y6	16.3421	10.772	.774	.780

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari tabel 4.11 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji

validitas dari 6 (enam) butir pertanyaan pada variabel kinerja karyawan dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

b. Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih (Baihaqi, 2011). Dalam setiap penelitian, sering terjadi adanya kesalahan pengukuran yang cukup besar. Suatu penelitian dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pengukuran terhadap suatu kelompok dengan subyek yang sama akan menghasilkan hasil yang sama. Pengujian reliabilitas setiap variabel dilakukan dengan *Cronbach Alpha Coefficient* menggunakan bantuan *software* SPSS 19.0. Data yang diperoleh akan dapat dikatakan *reliable* apabila nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar atau sama dengan 0,6 (Baihaqi, 2010:70).

**Tabel 4.12 Uji Reliabilitas X₁
(Gaya Kepemimpinan)**

Cronbach's Alpha	N of Items
,685	6

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.12 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,685 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 6 (enam) butir pernyataan pada variabel gaya kepemimpinan adalah reliabel atau dikatakan handal.

**Tabel 4.13 Uji Reliabilitas X₂
(Disiplin Kerja)**

Cronbach's Alpha	N of Items
,789	6

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.13 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,789 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 6 (enam) butir pernyataan pada variabel Disiplin Kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

**Tabel 4.14 Uji Reliabilitas Y
(Kinerja Karyawan)
Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,839	6

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.14 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,839 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 6 (enam) butir pernyataan pada variabel Kinerja Karyawan adalah reliabel atau dikatakan handal.

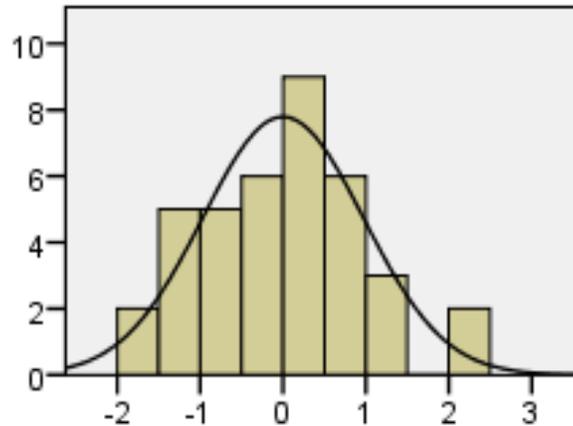
5. Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik distribusi data normal atau mendekati normal. Menurut Manullang dan Pakpahan (2014) uji normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal

atau tidak. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

1) Uji Histogram

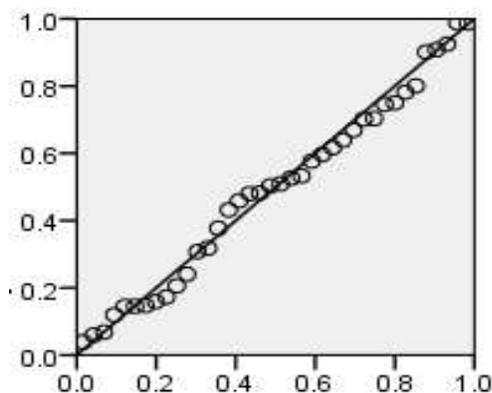


Gambar 4.1 Histogram Uji Normalitas

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Gambar 4.1, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.

2) Uji PP Plot



Gambar 4.2 PP Plot Uji Normalitas

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Gambar 4.2 di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal.

3) Uji Kolmogorov-Smirnov

Untuk lebih memastikan apakah data disepanjang garis diagonal tersebut berdistribusi normal atau tidak, maka dilakukan uji kolmogorov simornov (1 sample KS) yakni dengan melihat data residualnya apakah distribusi normal atau tidak. Jika nilai $Asym.sig(2-tailed) > taraf\ nyata(a=0.05)$ maka data residual berdistribusi normal.

Tabel 4.16 Kolmogrof Smirnoff
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		38
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.85062340
Most Extreme Differences	Absolute	.071
	Positive	.071
	Negative	-.063
Kolmogorov-Smirnov Z		.436
Asymp. Sig. (2-tailed)		.991

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Pada tabel 4.16 diatas, dapat dilihat bahwa hasil pengolahan data tersebut, besar nilai signifikasi Asymph Sih sebesar 0,991 maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikasinya lebih besar dari 0,05 dengan demikian, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa nilai-nilai observasi data telah terdistribusi secara normal dan dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik lainnya. Berdasarkan pada tabel di atas maka dapat disimpulkan data bersifat nomal karena nilai $asym.sig$ di atas 0,05. Sehingga data dikatakan terdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* $> 0,10$ atau $VIF < 10$ maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas. Uji Multikolinieritas dari hasil angket yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.17
Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	Vif
(Constant)		
Gaya Kepemimpinan	0.564	1.772
Disiplin Kerja	0.564	1.772

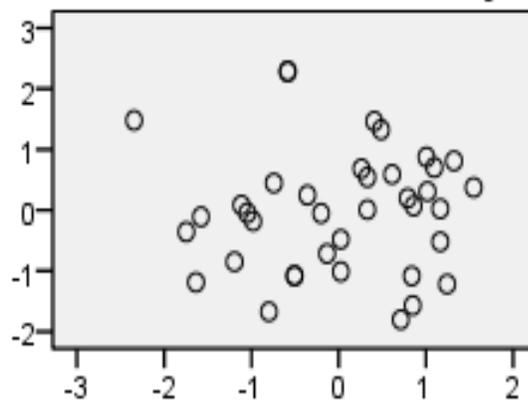
Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.17 di atas dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 antara lain adalah Gaya Kepemimpinan $1,772 < 10$, Disiplin Kerja $1,771 < 10$, serta nilai *Tolerance* Gaya Kepemimpinan $0,564 > 0,10$, Disiplin Kerja $0,564 > 0,10$ sehingga terbebas dari multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Cara yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID (residual) dan ZPRED (prediksi variabel terikat).



Gambar 4.3

Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan gambar 4.3 di atas, gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

6. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Tabel 4.18
Regresi Linier Berganda

Coefficientsa			
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients
(Constant)	-3.192	2.093	
Gaya Kepemimpinan	0.281	0.104	0.280
Disiplin Kerja	0.804	0.123	0.677

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel 4.18 tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut $Y = -3,192 + 0,281 X_1 + 0,804 X_2 + e$.

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

- a. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka Kinerja (Y) adalah sebesar -3,192.
- b. Jika terjadi peningkatan Gaya Kepemimpinan sebesar 1 (satu) satuan, maka Kinerja (Y) akan naik sebesar 0,281 satuan.
- c. Jika terjadi peningkatan Disiplin Kerja sebesar 1 (satu) satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,804 satuan.

7. Uji Hipotesis (*Test Goodness Of Fit*)

Hipotesis atau hipotesa adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya (Dani, 2018). Menurut Sekaran (2017) hipotesis bisa didefinisikan sebagai hubungan yang diperkirakan secara logis di antara dua atau lebih variabel yang diungkapkan dalam bentuk pernyataan yang dapat diuji.

a. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji Parsial (t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat

signifikansi 5%. Jika nilai signifikansi $t < 0,05$ artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara satu variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika nilai signifikansi $t > 0,05$ artinya tidak terdapat pengaruh antara satu variabel bebas terhadap variabel terikat.

Langkah-langkah yang ditempuh dalam pengujian adalah (Ghozali, 2011):

- 1) Menyusun hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_1)
 - a) H_0 : diduga variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
 - b) H_1 : diduga variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
- 2) Menetapkan kriteria pengujian sebagai berikut:
 - a) Terima H_0 (tolak H_1), apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $\text{sig } t > \alpha$ 5%
 - b) Tolak H_0 (terima H_1), apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $\text{sig } t < \alpha$ 5%

Hasil uji Signifikan Parsial (Uji t) dapat dilihat dalam tabel 4.25 berikut ini:

Tabel 4.19
Uji Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
(Constant)	-3.192	2.093		1.525	0.136
Gaya Kepemimpinan	0.281	0.104	0.280	2.702	0.011
Disiplin Kerja	0.804	0.123	0.677	6.523	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 4.19 diatas dapat dilihat bahwa:

- 1) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

H_1 diterima dan H_0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $\text{Sig. } t < \alpha$

H_1 ditolak dan H_0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$

Nilai t_{hitung} sebesar 2,702 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,030 dan signifikan sebesar 0,001, sehingga $t_{hitung} 2,702 > t_{tabel} 2,030$ dan signifikan $0,001 < 0,05$, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

2) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

H_2 diterima dan H_0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$

H_2 ditolak dan H_0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$

Nilai t_{hitung} sebesar 6,523 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,030 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga $t_{hitung} 6,523 > t_{tabel} 2,032$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_2 diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

b. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F (uji simultan) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara simultan. Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* ($< 0,05$). Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi konstanta dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat.

Langkah-langkah yang ditempuh dalam pengujian adalah (Ghozali, 2011):

Menyusun hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_1)

- a) H_0 : diduga variabel bebas (Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja) secara simultan/bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan).
- b) H_3 : diduga variabel bebas bebas (Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja) secara simultan/bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan).

Menetapkan kriteria pengujian sebagai berikut:

- a) Terima H_0 dan tolak H_3 jika angka apabila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$.
- b) Tolak H_0 dan terima H_3 jika angka apabila nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$.

Nilai F_{tabel} dihitung dengan menggunakan tabel distribusi nilai F_{tabel} .

Nilai $df_1 = k - 1$, $df_2 = n - k$.

Dimana :

k : adalah jumlah variabel (bebas + terikat)

n : adalah jumlah observasi/sampel pembentuk regresi.

Dalam penelitian kali ini menggunakan variabel bebas sebanyak 3 dan variabel terikat sebanyak 1 sehingga nilai $k = 4$, nilai $df_1 = 3$ ($4-1$) dan nilai $df_2 = 65$ ($68-3$). Dari tabel distribusi nilai F_{tabel} maka nilai $F_{tabel} = 2,75$.

Tabel 4.20
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	468.993	2	234.496	64.769	.000 ^a
	Residual	126.718	35	3.621		
	Total	595.711	37			

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.20 di atas dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar 64.769 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,87 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel

F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Maka hipotesis sebelumnya adalah diterima.

c. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui keratan hubungan antara variabel independen (independensi dan komitmen organisasi) dengan variabel dependen (kinerja). Apabila nilai R^2 yang semakin mendekati satu maka variabel independen yang ada dapat memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen dan begitu juga sebaliknya apabila R^2 yang semakin mendekati nol maka variabel- variabel independen tidak dapat memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Besarnya koefisien determinasi (R^2) antara 0 sampai dengan 1.

Tabel 4.21
Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.887	0.787	0.775	1.903

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel tabel 4.21 di atas dapat dilihat angka *adjusted R Square* 0,775 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 77,5% kinerja karyawan dapat diperoleh dan dijelaskan oleh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja sedangkan sisanya $100\% - 77,5\% = 22,5\%$ dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar Insentif, Promosi, Komsunikasi, dll.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada Distrik Semusim PTPN II Tanjung Morawa

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Distrik Semusim PTPN II Tanjung Morawa. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji-t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,702 dengan sig.0,00. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 1 (satu) dalam penelitian ini diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan gaya kepemimpinan yang efektif akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan secara bersamaan sebesar 0,281 satuan. Dengan kata lain ketika gaya kepemimpinan dengan pemimpin yang mampu mengambil keputusan secara efektif, pimpinan yang mampu memotivasi dan pemimpin yang memiliki kemampuan komunikasi yang baik maka akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Risky (2016) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Menurut Warnanti (2015: 149) gaya kepemimpinan merupakan suatu metode ataupun metode bagaimana mempengaruhi, memusatkan, memotivasi serta mengatur bawahan dalam menuntaskan tugas ataupun pekerjaan sehingga kinerja dapat tercapai sesuai dengan harapan pimpinan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan telah terlaksana dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah pada poin (a) yaitu kepemimpinan dianggap masih belum mampu menciptakan arahan yang baik, sehingga tidak mampu mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja telah terjawab.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Distrik Semusim PTPN II Tanjung Morawa

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji-t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar 6,523 dengan sig.0,000. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 2 (dua) dalam penelitian ini diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan disiplin kerja akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan secara bersamaan sebesar 0,804 satuan. Dengan kata lain disiplin kerja dengan indikator intensitas kehadiran, tingkat kewaspadaan dan ketaatan pada aturan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan secara bersamaan. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Rizky Aditya Reza (2010) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Menurut Hasibuan (2013:193) kedisiplinan ialah pemahaman serta kesediaan karyawan mengikuti seluruh aturan dan norma sosial yang berada dalam

perusahaan dan masih tetap dipakai. Kedisiplinan wajib ditegaskan dalam suatu perusahaan, agar perusahaan dapat berjalan atau beroperasi dengan benar, bila tidak ada kedisiplinan dalam suatu perusahaan maka akan susah untuk mencapai tujuan yang telah ditargetkan oleh perusahaan tersebut, maka kedisiplinan merupakan pengangan suatu perusahaan untuk menggapai tujuannya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan telah terlaksana dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah pada poin (b) yaitu Karyawan tidak disiplin dalam mengikuti peraturan yang ada di perusahaan telah terjawab.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Distrik Semusim PTPN II Tanjung Morawa.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji-F yang bertanda positif dengan nilai F_{hitung} sebesar 64.769 dengan sig.0,000. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 3 (tiga) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan secara bersamaan. Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja

dan menjawab permasalahan pada poin (c) yaitu kinerja karyawan yang tidak optimal.

Mangkunegara (2011: 67) kinerja merupakan suatu atau pencapaian kerja yang berkualitas dan kuantitas bagi setiap individu dalam melakukan pekerjaannya yang telah diserahkan atasan kepada bawahannya sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Gaya kepemimpinan yang efektif dan tingkat disiplin kerja yang baik dapat berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan. .

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisa yang telah dilakukan, maka diperoleh beberapa kesimpulan yang dapat menjawab rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Nilai t_{hitung} sebesar 2,702 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,030 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga $t_{hitung} 2,702 > t_{tabel} 2,03$ dan signifikan $0,011 < 0,05$, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Distrik Semusim PTPN II Tanjung Morawa hal ini dibuktikan dari
2. Nilai t_{hitung} sebesar 6,523 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,030 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga $t_{hitung} 6,523 > t_{tabel} 2,030$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_2 diterima dan H_0 ditolak yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Distrik Semusim PTPN II Tanjung Morawa hal ini dibuktikan dari
3. Nilai F_{hitung} sebesar 64.769 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,87 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga $F_{hitung} 64,769 > t_{tabel} 2,87$ dan signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_3 diterima dan H_0 ditolak yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta kesimpulan yang telah dikemukakan, maka penulis memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan untuk instansi terkait yaitu:

1. Disarankan agar pimpinan perusahaan dalam membuat suatu keputusan harus efektif dengan pertimbangan yang matang dan menguntungkan perusahaan dan karyawan. Pimpinan juga harus dapat memotivasi anggotanya untuk bekerja lebih baik dengan meningkatkan kinerjanya dan pimpinan harus dapat meningkatkan kedisiplinan anggotanya melalui pengawasan yang efektif.
2. Perusahaan harus membuat suatu peraturan yang ketat dan harus disosialisasikan kepada karyawan dengan bertindak tegas terhadap karyawan yang tidak menaati peraturan yang berlaku di perusahaan dengan memberikan peringatan dan kebijakan hukuman yang efektif dan memberikan penghargaan pada karyawan yang disiplin dalam bekerja.
3. Manajemen perusahaan harus dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan meningkatkan kemampuan dan pengalaman karyawan melalui pemberian pelatihan, pengembangan dan pendidikan secara efektif.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

Barnawi ,A dan Mohammad.(2012). *Etika dan Profesi Kependidikan Yogyakarta*
Ar Ruzz.

Ghozali,1.(2011).*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*.
Semarang.Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasibuan , M.S.(2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta:Bumi Aksara

Hasibuan ,M.S (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta :bumi Aksara

Kasmir.(2016).*Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*.Cetakan
Pertama, Jakarta:Rajawali Pers.

Kartono.(2010).*Pemimpin dan Kepemimpinan*.Jakarta:PT.Raja Grafindo Perkasa.

Pakpahan, Drs. Manuntun .(2014).*Metodologi Penelitian*.Bandung :Perdana
Mulya Sarana.

Mangkunegara,A.P.(2011).*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*
Bandung :PT.Remaja Rosdakarya.

Pandi Afandi,(2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori,Konsep dan
Indikator* .Pekanbaru:Zanafa

Rivai ,V.(2011).*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*.Jakarta:
Raja Grafindo Persada.

Rivia,V.,& Sagala,D.E.(2013).*Manajemen Sumber Daya Manusia untuk
Perusahaan*,Jakarta:Rajawalipers

Robbins ,S.P dan Mary,C.(2010).*Manajemen*.Jakarta:Erlangga.

Rusiadi ,el. al. (2017). *Metode Penelitian*.Medan :USU Press.

Rusiadi, N. Subianto dan R.Hidayat. (2015). *Metodel Penelitian , Manajemen
Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan* .Medan ;USU Press. Sutrisno

,E.(2011).*Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta :Kencana. Surono

,dkk.(2016).*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional*.Budaya.

Jurnal :

Agustina (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap kepuasan dan Kinerja karyawan PT.Jamsostek Cabang Surabaya.

Bagsu (2014). Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru (studi kasus pada SMA PGII I Bandung).

Dwiyekti (2015). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai (studi pada pusatb pengembangan dan pemberdayaan pendidikan).

Franita, R. (2020). ANALISA PERENCANAAN KEUANGAN UNTUK WANITA DIUSIA 30 TAHUN. NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial, 6(3), 584-590.

Junda Ayu Permatasari,dkk (2015). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada PT BPR Gunung Ringgit Malang).

Khaliq,dkk.(2015).*Pengaruh Budaya Organisasi,Disiplin Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Indragiri Hulu*,Jurnal.

Nasution, M. D. T. P., Rafiki, A., Lubis, A., & Rossanty, Y. (2021). *Entrepreneurial orientation, knowledge management, dynamic capabilities towards e-commerce adoption of SMEs in Indonesia*. Journal of Science and Technology Policy Management.

Regina Aditya Reza (2010). Pengaruh gaya kepemimpinan , motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara.

Rianto, H., & Putri, A. (2021). Pelatihan Manajemen Masjid Pada Era Industri 4.0. JMM (Jurnal Masyarakat Mandiri), 5(4), 2109-2116.

Rinda (2014). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Budaya Organisasi pada Karyawan CV Muse Entertainment Center Samarinda.

Rossanty, Y., Nasution, M. D. T. P., & Irawan, I. (2021). *Visitor Relationship Marketing: A Case Study in Samosir Tourism Area*. Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences, 4(3), 5202-5208.

Sedarmayanti.(2011).*Manajemen Sumber Daya Manusia,Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*.Bandung :PT Refika Aditama. *Organisasi dan Disiplin Kerja Dengan Etos Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT.MULIAPACK GRAVURINDO* Semarang, Jurnal.

Tampi.2014).*Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Bank Negara Indonesia,TBK (Regional Sales Manado).*Journal Acta Diurna Volume III.No.4.tahun 2014.

Warnanti,dkk (2015).*Gaya Kepemimpinan,Disiplin Kerja dan Lingkungan*
Warnanti,dkk.(2015).*Gaya Kepemimpinan,Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan pada PT. PLN(Persero Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang Area Lenteng Agung*
,Jurnal